



## **IPOTESI DI INTESA**

**CCNL per la disciplina dei rapporti fra le Imprese di Assicurazione e il personale dipendente non dirigente**



Il giorno 18/07/2003 in Milano

tra

- l'ANIA

e

- la FIBA/CISL, la FISAC/CGIL, la UIL.C.A./UIL, la FNA e lo SNFIA

si è giunti alla presente ipotesi di intesa per il rinnovo del CCNL 18 dicembre 1999 contenente la disciplina dei rapporti tra le Imprese di assicurazione ed il personale dipendente non dirigente, con riguardo tanto alla parte normativa quanto alla parte economica.

Salvo diverse indicazioni espressamente previste, il nuovo CCNL decorrerà dalla data odierna e si applicherà al personale in servizio alla suddetta data nonché a quelli assunti successivamente.

Le Parti si danno reciprocamente atto che provvederanno ad incontrarsi, per procedere alla stesura del testo unico del nuovo CCNL, entro 60 giorni dalla sottoscrizione della presente ipotesi.



## **Premessa**

**Tenuto conto dell'importanza che il settore assicurativo riveste nel nostro paese le Parti concordano sull'opportunità di sviluppare momenti specifici di confronto riguardanti il ruolo e le prospettive di sviluppo del settore.**

**Gli incontri dovranno consentire di analizzare l'andamento e lo sviluppo delle attività assicurative, con particolare attenzione anche alla qualità dei prodotti e dei servizi all'utenza.**

**In questo contesto, la stipula del rinnovo del CCNL rappresenta un rinnovato impegno delle Parti allo sviluppo dei comportamenti coerenti con l'obiettivo di affrontare i processi di evoluzione e qualificazione del settore.**



## **AREA CONTRATTUALE**

### **ART. 1**

Si intendono comprese in un'unica area contrattuale:

- a) le imprese di assicurazione e di riassicurazione, comunque denominate e regolarmente costituite.

Le attività svolte da Società, comunque denominate e regolarmente costituite, considerate dalla normativa in vigore come requisiti determinanti ai fini dell'autorizzazione da parte del Ministero dell'industria, del commercio e dell'artigianato all'esercizio dell'assicurazione e della riassicurazione, in qualsiasi ramo e in qualsiasi forma e che siano, in quanto tali, soggette al controllo dell'ISVAP.

Rivestendo i CED una significativa importanza nell'ambito aziendale, per quanto riguarda quelli attualmente facenti parte delle strutture delle Imprese (diverse da quelle indicate al punto b)), le Parti convengono di considerarli rientranti nell'area contrattuale di cui al presente punto a). Peraltro, in sede aziendale, a fronte di particolari esigenze potranno essere concordate con gli Organismi sindacali aziendali soluzioni meglio rispondenti alle caratteristiche del caso specifico;

- b) le attività intrinsecamente ordinate e funzionali all'attività assicurativa, che vengono attualmente individuate nella gestione degli immobili d'uso, nei CED di nuova costituzione e in quelli operanti per Imprese con modesto numero di dipendenti nelle quali - per tale ragione e per la natura ed il contenuto volume del portafoglio, o per altri fondati motivi - non si giustifica più un CED all'interno delle stesse.

Nel caso in cui gli organismi sindacali aziendali non ritenessero, per i CED, sussistenti i requisiti sopra indicati, potranno attivare un confronto con l'Azienda.

*Nota a verbale n. 1* – E' costituita una Commissione mista paritetica per esaminare se potranno essere individuate ulteriori attività, oltre quelle indicate sub b), da considerarsi intrinsecamente ordinate e funzionali all'attività assicurativa.

Al termine dei lavori, la Commissione presenterà una relazione alle Parti le quali si incontreranno per l'esame della stessa e le conseguenti determinazioni.



*Nota a verbale n. 2* – Per immobili d'uso si intendono gli immobili adibiti unicamente a sede principale o secondaria dell'Impresa.

*Nota a verbale n. 3* – Sul presupposto che la specifica disciplina prevista per le attività dei call center che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative offra livelli di flessibilità sostanzialmente equivalenti a quelli che caratterizzano normalmente l'offerta di servizi di outsourcing in tale ambito, le Parti pattuiscono di far rientrare nell'area contrattuale (art. 1 lett. a) le attività dei call center di cui alle Sezioni Prima e Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale.

Peraltro, in caso di ridotte dimensioni dell'impresa o di necessità di utilizzare tecnologie disponibili unicamente all'esterno o nel caso in cui il mantenimento di tali attività nell'area contrattuale determini un rilevante squilibrio rispetto alla loro realizzazione al di fuori dell'area stessa, attraverso un confronto in sede aziendale potranno essere concordate con gli Organismi sindacali aziendali soluzioni diverse meglio rispondenti alle caratteristiche del caso specifico.

*Norma transitoria* - Per quanto riguarda i call center istituiti anteriormente o durante il periodo di vigenza o, comunque, di applicazione del CCNL 6 dicembre 1994 e affidati a società che non applicano il CCNL del personale dipendente da imprese di assicurazione, prima della scadenza dei contratti fra impresa di assicurazione e terzo fornitore, verrà aperto un confronto in sede aziendale con gli Organismi sindacali aziendali allo scopo di esaminare ipotesi, modalità e tempi di applicazione a tali call center della predetta specifica disciplina, nel rispetto delle esigenze di funzionalità e di equivalenza del call center medesimo.



## **DATORI DI LAVORO DESTINATARI DEL CONTRATTO ART. 2**

Sono tenuti ad applicare il presente contratto:

- con riferimento al punto *a)* del precedente art. 1, le Imprese di assicurazione e di riassicurazione socie dell'ANIA che non abbiano invocato l'art. 2 dello Statuto ANIA;
- le Società che svolgano una delle attività di cui al punto *a)* del menzionato art. 1, semprechè siano controllate da una o più imprese di cui al primo alinea che precede; qualora tali Società non svolgano prevalentemente l'attività di cui al punto *a)* dell'art. 1, il presente CCNL si applica al personale che svolga l'attività di cui alla lett. *a)* dell'art. 1.
- le Società o Enti che svolgano prevalentemente una delle attività di cui al punto *b)* del menzionato art. 1, sempre che la Società, o l'Ente, sia controllata da una o più Imprese di cui al precedente alinea e sempre che operi in prevalenza a favore della impresa o delle imprese controllanti.

Con riferimento a quanto stabilito al 3° alinea, l'impegno ad applicare il presente contratto continua a non riguardare le Società od Enti che già fossero nelle condizioni di cui al citato 3° alinea al 3.3.1991.

Nota a verbale - Quanto previsto al comma 1, secondo alinea del presente articolo vale anche nei confronti dei dipendenti dei Consorzi di Imprese di assicurazione che svolgono una delle attività di cui alla lettera *a)* dell'art. 1.



## RELAZIONI SINDACALI

### ART. 5

La qualità dello sviluppo del settore assicurativo e le prospettive aperte con l'unificazione del Mercato Europeo rendono necessaria, ancora più che nel passato, una nuova dimensione nelle forme e nei contenuti delle relazioni sindacali volta a valorizzare il ruolo dei lavoratori/trici nei processi di cambiamento.

Con questa consapevolezza le Parti concordano nell'attribuire importanza all'informazione come strumento di conoscenza della situazione aziendale e delle reciproche esigenze nonché come strumento di conoscenza funzionale ad un eventuale confronto tra le Parti.



## INFORMAZIONE A LIVELLO NAZIONALE

### ART. 7

L'ANIA fornirà annualmente, prima dell'assemblea annuale dell'ANIA e comunque entro il 30 novembre, alle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nel corso di un apposito incontro, informazioni in ordine all'andamento generale del settore, sia sotto il profilo industriale sia sotto il profilo finanziario-patrimoniale, ed in ordine alle prospettive del settore stesso nel quadro della situazione economica del Paese e del mercato unico europeo.

Nel corso dell'incontro l'ANIA informerà altresì le OO.SS.:

- sul livello occupazionale del settore fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla parte terza della Disciplina speciale il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e posizione organizzativa - livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa - livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;
- sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla parte terza della Disciplina speciale l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché - per quanto riguarda il personale amministrativo e quello di cui alla parte terza della Disciplina speciale - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti, distinto per sesso, per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;
- sul numero delle assunzioni, distinte per sesso e per area professionale e posizione organizzativa - livello retributivo, con specificazione di quelle effettuate con contratto di formazione e lavoro. Dei contratti di formazione e lavoro verrà comunicato altresì il numero di quelli trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- sui dati numerici concernenti i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, i lavoratori con contratto a termine, i lavoratori in apprendistato, nonché i lavoratori a part-time divisi per sesso e per inquadramento.



## INFORMAZIONE A LIVELLO AZIENDALE ART. 10

Ogni anno le Imprese, di norma entro il mese di giugno, in un quadro di corrette relazioni sindacali, indiranno un apposito incontro informativo con gli Organismi sindacali aziendali.

Nell'incontro, che si terrà successivamente all'approvazione del bilancio da parte degli Organi societari, l'impresa:

- 1) - consegnerà il bilancio depositato presso la cancelleria del Tribunale ed i relativi allegati, fornendo gli eventuali chiarimenti richiesti, anche per quanto riguarda i dati ivi contenuti relativi agli investimenti ed alla riassicurazione ed alle riserve;
  - consegnerà anche la relazione della società di revisione incaricata della certificazione allegata al bilancio ed all'eventuale bilancio consolidato di gruppo;
  - informerà sui nuovi prodotti immessi sul mercato, sugli assetti commerciali, sulle ipotesi di sviluppo atteso e sulla qualità del servizio;
- 2) informerà sulle condizioni dell'impresa e del lavoro, sulle sue prospettive di sviluppo e sull'andamento e sulle prospettive della competitività e sulle condizioni essenziali di redditività;
- 3) informerà altresì:
  - sui livelli occupazionali, fornendo, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla parte terza della Disciplina speciale il numero complessivo dei dipendenti distinti per sesso, per area professionale e per posizione organizzativa - livello retributivo, per fasce di età e per regioni, nonché nell'ambito di ciascuna area professionale e posizione organizzativa - livello retributivo, per classi di anzianità e per sesso;
  - sulle previsioni delle eventuali nuove assunzioni, specificando quelle con contratto di formazione e lavoro, con indicazioni anche delle aree professionali prevedibilmente interessate, con le modalità compatibili con le dimensioni dell'Impresa. Per i CFL verrà altresì comunicato il numero di quelli trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'Azienda fornirà il numero dei lavoratori apprendisti distinti per sede di lavoro e per sesso, nonché il numero dei lavoratori confermati a tempo indeterminato;
  - sul costo del lavoro comunicando, rispettivamente per quanto concerne il personale amministrativo, quello addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione e quello di cui alla parte terza della Disciplina speciale l'ammontare complessivo delle retribuzioni corrisposte, dei conseguenti oneri sociali, degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto di competenza dell'anno corrente, nonché - per quanto riguarda il personale amministrativo e quello di cui alla parte terza della Disciplina speciale - l'ammontare complessivo dei compensi corrisposti per lavoro straordinario e quello delle somme erogate per diarie e/o rimborsi spese;
  - sul numero globale delle movimentazioni verificatesi, con specificazione dei passaggi di area professionale ripartiti per sesso. Per quanto riguarda i passaggi da una posizione



organizzativa ad un'altra rientranti nella area professionale B, l'impresa indicherà il loro numero, i servizi interessati e la tipologia dei passaggi da una mansione all'altra;

- sulle percorrenze chilometriche medie annue del personale di cui alla nota a verbale in calce al punto 1 dell'art. 98;
- sulle ripartizioni del personale esterno per le singole strutture periferiche dell'area sinistri e dell'area commerciale;
- sullo stato di applicazione di quanto previsto dagli artt. 63, 66, 95, 96, 132 e 133;
- sulle attività eventualmente date in appalto nell'ambito della legge 23 ottobre 1960, n. 1369, al fine di consentire ai competenti sindacati di categoria il controllo dell'osservanza delle norme contrattuali collettive, previdenziali ed antinfortunistiche del settore merceologico di appartenenza del personale dipendente dalle Imprese appaltatrici;

4) per quanto riguarda i corsi di formazione di cui all'art. 63 del C.C.N.L., fornirà:

- previsioni di massima circa i programmi dei corsi per l'anno successivo indicando, per quanto riguarda i corsi inerenti il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. 95, 96 e 145, i contenuti e le finalità degli stessi;
- informazioni sul numero e tipologie lavorative dei partecipanti ai corsi evidenziando, nell'indicare il numero globale delle movimentazioni verificatesi, la percentuale del personale movimentato che ha partecipato ai corsi;

5) per quanto riguarda il personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione:

- fornirà anche informazioni su aspetti non secondari e che riguardino la generalità di detto personale - sulla modulistica relativa all'adempimento di quanto previsto all'art. 148. Saranno pure fornite indicazioni sulla produttività di detto personale (intesa anche come rapporto tra costi e risultati produttivi) e sulla struttura retributiva dello stesso con particolare riferimento alla parte variabile; in detta circostanza gli Organismi sindacali aziendali potranno fornire indicazioni e suggerimenti finalizzati alla realizzazione di una maggiore produttività. Le OO.SS., inoltre, potranno in particolare fornire indicazioni e suggerimenti sulla parte variabile della retribuzione.
- informerà sulle eventuali evoluzioni professionali verificatesi;
- informerà sullo stato e sulle prospettive delle agenzie in gestione diretta e delle agenzie in gestione libera.

Ove la consegna del bilancio non si rendesse possibile se non dopo la fine del mese di giugno, le informazioni di cui ai precedenti punti 3), 4) e 5) saranno fornite in un apposito incontro da tenersi entro la fine di settembre.

Le imprese informeranno, altresì, con cadenza semestrale, sul numero dei passaggi a mansioni inerenti una posizione organizzativa inferiore a quella di inquadramento avvenuti nell'ambito dell'area professionale B.

Le informazioni di cui al punto 5) potranno essere fornite in una specifica occasione, diversa dall'incontro annuale, su richiesta degli Organismi sindacali aziendali.

Le imprese tenute alla redazione del rapporto di cui all'art. 9 legge 10 aprile 1991, n. 125, relativo alla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende, indiranno, in occasione della consegna del



predetto rapporto, uno specifico incontro con gli Organismi sindacali aziendali per l'illustrazione del rapporto stesso.

*Nota a verbale n°1:*

In caso di acquisizione e/o cessione di partecipazioni in altre imprese assicurative, l'Impresa informerà tempestivamente le OO.SS. aziendali. Verranno inoltre fornite informazioni su rilevanti modifiche della configurazione societaria eventualmente intervenute.

*Nota a verbale n°2:*

Relativamente alle Imprese di maggiori dimensioni, strutturate con più sedi sul territorio, a livello aziendale le Parti potranno concordare incontri informativi di sede relativamente a quanto previsto dal presente articolo al punto 3, alinea 4, 7 e 8, al punto 4 ed agli ultimi tre capoversi.



## INFORMAZIONE A LIVELLO DI GRUPPO ART. 10 BIS

*Ogni anno la capogruppo provvederà, di norma entro il mese di giugno, a convocare le OO.SS. al fine di fornire informazioni relativamente al gruppo assicurativo proprio (l'insieme delle imprese assicurative o Società che applicano il presente CCNL), sulle seguenti materie:*

- **individuazione delle imprese che compongono il gruppo assicurativo;**
- **andamento economico generale del gruppo;**
- **ipotesi di sviluppo previste, anche con riferimento alle reti liquidative ed agli assetti commerciali;**
- **prevedibile evoluzione dell'attività del Gruppo;**

**Inoltre l'informativa fornita dalla capogruppo, nella medesima occasione, potrà anche riguardare materie di cui all'art.10 che precede; in tal caso non si darà luogo alla corrispondente informativa aziendale, salvo necessari approfondimenti in sede aziendale.**

**La delegazione delle OO.SS. di cui al primo comma del presente articolo non potrà essere costituita da più di 2 dirigenti sindacali per azienda e per O.S. con il limite massimo complessivo di 35 dirigenti sindacali.**

### **Nota a verbale:**

**Per i gruppi assicurativi italiani, con sede in più Stati del UE, le Parti si adopereranno per l'applicazione della Direttiva comunitaria sui C.A.E, così come recepita nell'ordinamento nazionale dal D. Lgs. 2 aprile 2002, n. 74 e successive modificazioni ed integrazioni.**



## PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE ART. 14

Nei casi di rilevanti ristrutturazioni aziendali anche derivanti da innovazioni tecnologiche, fusioni, concentrazioni, scorpori di attività, anche se relative ad agenzie in gestione diretta, che possano incidere concretamente sui livelli occupazionali aziendali ovvero comportino modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di gruppi di personale o ne comportino la mobilità, intesa come mutamento di sede di lavoro, **o distacchi collettivi**, l'Impresa informerà gli Organismi sindacali aziendali in via preventiva rispetto alla realizzazione dei provvedimenti deliberati.

Al riguardo, su richiesta degli Organismi sindacali aziendali e prima della fase di realizzazione, si effettuerà un confronto tra le Parti sui possibili effetti in materia di:

- a) occupazione, con riferimento ad eventuali modifiche dei livelli occupazionali;
- b) condizioni di lavoro, con riferimento a problemi legati alla mobilità, professionalità e mansioni dei lavoratori/trici;
- c) organizzazione del lavoro, con riferimento alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale ed alla applicazione della normativa in tema di parità uomo-donna (legge 9.12.1977, n. 903 e i suoi successivi sviluppi anche di derivazione comunitaria).

In sede di confronto, l'impresa fornirà le ulteriori informazioni che venissero richieste dagli Organismi sindacali aziendali le quali siano oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle ristrutturazioni in questione, dei tempi di realizzazione nonché degli eventuali riflessi organizzativi.

Il confronto tra le Parti, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, avverrà tenendo conto tanto delle esigenze dei lavoratori/trici interessati quanto delle esigenze dell'Impresa e si esaurirà comunque entro 30 giorni dalla data dell'incontro informativo.

L'Impresa potrà attuare i provvedimenti per la parte concernente le ricadute sui lavoratori/trici di cui ai punti a), b) e c), trascorsi i 30 giorni indicati al precedente comma, ferma l'attivazione della procedura di cui all'art. 15, ove ne ricorrano i presupposti.

Durante i predetti 30 giorni le Organizzazioni Sindacali si asterranno da ogni azione diretta.

Nel caso in cui quanto previsto dal primo comma del presente articolo riguardi due o più imprese assicurative, Società o Consorzi di Imprese di assicurazione, facenti parte dello stesso Gruppo assicurativo, la procedura di confronto, di cui ai commi che precedono, si svolgerà a livello della Capogruppo. In tale ambito la delegazione sindacale è costituita secondo le modalità di cui all'art. 10 *bis*.



***In caso di scorporo di attività non comprese nell'area contrattuale di cui all'art. 1, ai lavoratori/trici che - previo loro consenso - dovessero passare alla società cui venga affidata l'attività scorporata, verrà garantito il mantenimento del trattamento economico complessivo vigente al momento del loro passaggio.***



## ART. 15

L'impresa, nel caso in cui si sia verificata un'eccedenza di personale, prima di prendere ogni altra iniziativa, attiverà una fase preventiva di confronto sindacale secondo le disposizioni che seguono.

In un apposito incontro con le R.S.A., l'impresa informerà le stesse in ordine alla situazione di eccedenza di personale, ai motivi che la determinano, al numero dei lavoratori/trici coinvolti ed alla collocazione aziendale ed ai profili professionali del personale eccedente.

Nel corso del confronto, le Parti esamineranno l'attuabilità di misure quali ad es., forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, contratti di riduzione d'orario, part time, distacchi anche temporalmente definiti presso società di gruppo, incentivazioni all'esodo anticipato volontario, anche accompagnate da offerta di partecipazione a corsi di formazione ai fini dell'eventuale riconversione professionale, finanziamenti agevolati per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperativa, incentivazione alla ricollocazione presso altre aziende, eventuale ricorso allo strumento previsto all'allegato 14 del CCNL, ecc.

L'impresa fornirà indicazioni circa i motivi per i quali ritenga non adottabile o non idonea ed efficace, nella fattispecie, alcuna di tali misure.

Nel caso si tratti di impresa assicurativa controllata da altra impresa assicurativa, il confronto sindacale di cui al presente articolo avverrà con il coinvolgimento della società controllante.

Il confronto, che sarà finalizzato ad una possibile intesa, si esaurirà, salvo diverso accordo tra le Parti, entro 30 giorni dalla data della prima riunione informativa.

Nel caso non si raggiunga alcuna intesa, su richiesta di una delle Parti, verrà attivata una ulteriore fase di verifica con le Parti firmatarie del presente contratto.

Tale fase dovrà esaurirsi nel termine di 30 giorni.

Trascorso tale periodo, o periodo diverso eventualmente concordato tra le Parti, senza che si sia pervenuti ad un accordo, l'Impresa sarà libera di assumere le iniziative del caso.

Nel caso in cui quanto previsto dal primo comma del presente articolo riguardi due o più imprese assicurative o Società, facenti parte dello stesso Gruppo assicurativo, la procedura di confronto, di cui ai commi che precedono, si svolgerà a livello della Capogruppo. In tale ambito la



delegazione sindacale è costituita secondo le modalità di cui all'art. 10 *bis*.



## **DISCIPLINA GENERALE - PARTE SECONDA** DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

### ASSUNZIONE

#### ART. 16

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla disciplina legale e contrattuale vigente in materia di contratto a tempo determinato.

#### *Raccomandazioni dell'ANIA alle Imprese:*

In relazione alla richiesta riguardante la preferenza nell'assunzione dei figli di ex dipendenti deceduti in servizio o pensionati, l'ANIA raccomanda alle Imprese di considerare, nell'eventualità di nuove assunzioni di personale, le richieste di occupazione dei figli di ex dipendenti deceduti in servizio, pensionati **o cessati a causa di malattia** o infortunio, purché i figli stessi siano in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.

L'ANIA raccomanda altresì alle Imprese di tenere presenti - nell'eventualità di nuove assunzioni - le richieste che dovessero essere presentate dai dipendenti addetti alla organizzazione produttiva ed alla produzione che aspirassero a passare nei ruoli amministrativi.

*Nota a verbale 1* - Le Parti firmatarie del presente CCNL si incontreranno per confrontarsi sull'eventuale regolamentazione del telelavoro.

*Nota a verbale 2* - In relazione alla peculiarità dell'attività svolta dal personale addetto alla organizzazione produttiva ed alla produzione che può richiedere una preventiva fase di formazione ed addestramento professionale teorico, le Imprese che intendano procedere ad assunzioni di consistenti gruppi di lavoratori/trici da avviare all'attività di vendita e da inquadrare nel 1° livello di cui all'art. 143 si adopereranno per promuovere, direttamente o tramite l'IRSA, appositi corsi - della durata massima di 3 mesi - aperti a tutti coloro che siano in possesso dei requisiti richiesti ed accertati dalle Imprese.

Le successive assunzioni, in relazione a quanto previsto dal comma precedente, saranno preferibilmente effettuate nell'ambito di coloro che abbiano positivamente partecipato a detti corsi dimostrando di possedere le necessarie attitudini. Dello svolgimento degli accennati corsi, del numero di coloro che vi hanno partecipato e delle conseguenti assunzioni verrà data tempestiva comunicazione agli Organismi sindacali aziendali.

*Dichiarazione a verbale* - In sede di stesura del Testo Unico, raggruppante le norme rimaste in vigore del CCNL 1991 e quelle innovative contenute nel protocollo d'intesa 6.12.1994, le Parti hanno convenuto di non riprodurre la prima parte della nota a verbale in calce



all'art. 12 del C.C.N.L. 3.3.1991 (riguardante la richiesta nominativa del personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione), in quanto non più attuale in relazione alla nuova normativa di legge.

Le Parti si danno peraltro atto che tale prima parte della nota a verbale dovrà considerarsi nuovamente in vigore in caso di mutamento della situazione legislativa che la renda nuovamente applicabile.



## ART. 19

All'atto dell'assunzione l'Impresa comunicherà all'interessato, per iscritto:

- 1) la data di assunzione in servizio e **la sede di lavoro;**
- 2) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 3) l'area professionale, la posizione organizzativa e la classe di assegnazione, l'eventuale grado, qualifica o mansione che siano previsti dal presente contratto;
- 4) il trattamento economico.

La comunicazione dovrà contenere altresì il richiamo all'applicabilità del C.C.N.L. in vigore, con indicazione della normativa specifica di cui alla Disciplina speciale - Parte prima, o Parte seconda, o Parte terza, applicabile nel caso.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'Impresa comunicherà inoltre:

- 1) il territorio di competenza;
- 2) i rami nei quali il lavoratore/trice deve svolgere la sua attività;
- 3) la misura dei "compensi provvigionali" e cioè: delle provvigioni e/o sopraprovvigioni e/o interessenze e/o partecipazioni e/o premi di produzione e/o rappels e/o eventuali altri compensi variabili;
- 4) il trattamento del rimborso spese determinato ai sensi dell'art. 81.

*Nota a verbale* - All'atto dell'assunzione l'Impresa consegnerà una copia del presente contratto e dell'eventuale contratto aziendale, al lavoratore/trice, che ne rilascerà ricevuta.



## FESTIVITÀ

### ART. 29

Sono considerati festivi, oltre le domeniche, i seguenti giorni:

- |   |             |                 |
|---|-------------|-----------------|
| - Capodanno                                     | 1° gennaio  |                 |
| - Epifania                                      |             | 6               |
| - gennaio                                       |             |                 |
| - Anniversario della Liberazione                |             | 25 aprile       |
| - Venerdì santo                                 |             |                 |
| - Lunedì dopo Pasqua                            |             |                 |
| - Festa del lavoro                              |             | 1° maggio       |
| - <b>Festa della Repubblica</b>                 |             | <b>2 giugno</b> |
| - Assunzione della B.V. Maria                   | 15 agosto   |                 |
| - Giorno successivo alla Assunzione della B.V.  | 16 agosto   |                 |
| - Ognissanti                                    |             | 1°              |
| - novembre                                      |             |                 |
| - Immacolata Concezione                         |             | 8 dicembre      |
| - Natività di N.S.                              |             | 25 dicembre     |
| - S. Stefano                                    |             | 26              |
| - dicembre                                      |             |                 |
| - Patrono della città                           |             |                 |
| Sono considerati semifestivi i seguenti giorni: |             |                 |
| - Vigilia della Assunzione della B.V.           | 14 agosto   |                 |
| - Commemorazione dei defunti                    |             | 2 novembre      |
| - Vigilia della Natività di N.S.                | 24 dicembre |                 |
| - Ultimo giorno dell'anno                       |             | 31 dicembre     |

*Nota a verbale n. 1* - Per i lavoratori/trici dipendenti della Società Cattolica di Assicurazione di Verona, in deroga alle disposizioni di carattere generale, è inoltre considerato giorno semifestivo il 12 dicembre.

*Nota a verbale n. 2* - Per la piazza di Venezia, in sostituzione della festività del Patrono della città, è considerato giorno festivo il 21 novembre.

*Nota a verbale n. 3* - In tema di festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le disposizioni di cui all'allegato 8.



## PREMI DI ANZIANITÀ

### ART. 31

Al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa **o Impresa/Società dello stesso Gruppo assicurativo**, sarà corrisposto al lavoratore/trice un premio di anzianità dell'importo, rispettivamente, pari all'8% e al 16% della retribuzione annuale spettante al lavoratore/trice nel momento in cui il suddetto diritto matura.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte del dipendente intervenuta tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa **o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo** e in ogni caso di cessazione del rapporto (ad esclusione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo per inadempimento da parte del dipendente degli obblighi contrattuali) avvenuta tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo prestato presso la medesima Impresa **o Imprese/Società dello stesso Gruppo assicurativo**, il premio di anzianità di cui al comma precedente sarà corrisposto in misura proporzionale.

Dal calcolo della retribuzione annua per gli effetti di cui sopra sono esclusi gli assegni familiari di legge, le diarie e rimborsi spese anche se forfettizzati, le provvigioni, le sopraprovvigioni e le interessenze.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione annua cui riferirsi per la determinazione del premio di anzianità, è costituita dalla retribuzione di cui alla lettera a) dell'art. 150, nonché dalla quota retributiva di cui alla lettera b) del citato art. 150, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

Per quanto riguarda il personale di cui alla sezione seconda della parte terza della Disciplina speciale, la retribuzione annua cui riferirsi per la determinazione del premio di anzianità, è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché dai compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente.

*Nota a verbale n. 1* - Per i lavoratori/trici che abbiano praticato l'orario a tempo parziale per una parte del rapporto di lavoro, i premi di anzianità di cui all'art. 31 del vigente contratto spettanti al compimento del 25° e del 35° anno di servizio effettivo verranno computati tenendo conto, proporzionalmente, della durata dei periodi di lavoro a tempo pieno e di quelli a tempo parziale.

In particolare detti premi, indipendentemente dal tipo di orario praticato al momento della maturazione del diritto, saranno pari a tanti venticinquesimi (o trentacinquesimi) del premio che spetterebbe sulla base della retribuzione piena quanti sono gli anni interi di lavoro a tempo pieno e a tanti venticinquesimi (o trentacinquesimi) del premio che spetterebbe sulla base della retribuzione ridotta quanti sono gli anni interi di lavoro a tempo parziale.



Delle eventuali frazioni di anno del periodo a tempo pieno e del periodo a tempo parziale verrà considerata anno intero, ai suddetti effetti, quella di durata maggiore in termini di giorni.

*Nota a verbale n. 2* - Agli effetti dell'applicazione del secondo comma del presente articolo, le Parti si danno atto che la misura del premio di anzianità, nei casi considerati, viene così determinata:



a) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 20° e il 25° anno di servizio effettivo:

Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro	Misura del premio di anzianità
dopo il 20°	6,40% della retribuzione in atto
dopo » 21°	6,72% » » » »
dopo » 22°	7,04% » » » »
dopo » 23°	7,36% » » » »
dopo » 24°	7,68% » » » »

b) risoluzione del rapporto di lavoro tra il 30° e il 35° anno di servizio effettivo:

Anno di servizio effettivo all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro	Misura del premio di anzianità
dopo il 30°	13,71% della retribuzione in atto
dopo » 31°	14,17% » » » »
dopo » 32°	14,63% » » » »
dopo » 33°	15,09% » » » »
dopo » 34°	15,54% » » » »



## ART. 35

Nei casi di assenza dal servizio il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. **Tale riduzione non si applica in caso di malattia o infortunio.**

I giorni di infermità intervenuta nel corso delle ferie non vanno computati nella durata delle stesse purché il lavoratore/trice denunci immediatamente all'Impresa l'infermità, segnalando gli estremi necessari perché l'Impresa possa richiedere gli accertamenti di legge.



## PERMESSI

### ART. 38

Ai lavoratori, con esclusione dei Funzionari - Area professionale A - Sez. A) (7° livello retributivo), sono riconosciute 8 ore annue di permesso retribuito, **fruibili ad ore o a mezza giornate** (da ridurre in proporzione in caso di prestazione a orario ridotto e in caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno). Per i lavoratori della Sezione B) dell'Area professionale A (6° livello retributivo) di cui all'art. 89 è previsto l'utilizzo delle ore di cui sopra anche a giornate intere.

Per l'utilizzo dei permessi di cui sopra, che avverrà in modo compatibile con le esigenze organizzative dell'impresa, il lavoratore darà all'impresa, di norma, un preavviso di 2 giornate lavorative.

Possono, inoltre, essere accordati permessi brevi per giustificati motivi personali o di famiglia, restando in facoltà dell'Impresa di corrispondere gli emolumenti.

In caso di decesso del coniuge, **o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica**, il lavoratore/trice ha diritto ad un permesso retribuito di **tre** giorni.

Tale permesso sarà concesso anche nel caso di decesso di persone diverse da quelle sopra indicate, purché le stesse risultino all'atto del decesso conviventi con il lavoratore/trice.

**Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese - L'ANIA raccomanda alle Imprese di estendere quanto previsto dall'art. 47 del D.Lgs. 26.03.2001, n. 151, anche alle malattie del bambino sino al compimento del 10° anno di età.**

#### Norma transitoria

Nei casi in cui in sede aziendale fossero già esistenti discipline in materia di permessi retribuiti e/o con recupero, in tale sede verrà effettuato il coordinamento fra quanto previsto dal presente contratto e le citate discipline.

#### *Nota a verbale*

Le Parti si danno atto che, in caso di emanazione di norme generali in tema di riduzione di orario, la trasformazione del Venerdì santo da semifestivo a festivo (art. 29) e la concessione di 8 ore annue di permesso retribuito (art. 38), entrambe attuate col CCNL del 18.12.1999, verranno riassorbite fino a concorrenza.



## MALATTIE - INFORTUNI

### ART. 42

Fermo quanto stabilito dal primo comma dell'art. 22, l'assenza per malattia o infortunio che si protragga oltre il **secondo** giorno, deve essere giustificata con certificato medico, da presentare entro il **terzo** giorno.

Devono essere giustificate con certificato medico da presentare non oltre il giorno del rientro dall'assenza, anche le assenze di durata uguale o inferiore alle due giornate, quando le assenze stesse precedono immediatamente o seguono immediatamente giornate di ferie.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore/trice avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore/trice deve far pervenire all'azienda entro il **terzo** giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente.

**Il lavoratore ha l'obbligo di presentare autocertificazione nel caso di giorno 1 di malattia intervenuta in giornata immediatamente precedente o successiva a giornata non lavorativa.**

In caso di inadempienza all'obbligo di presentare il certificato medico, di cui ai commi precedenti, l'assenza si considera non giustificata.



## ART. 43

In caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'Impresa conserverà il posto al lavoratore/trice che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 12 al lavoratore/trice con anzianità di servizio sino a 10 anni compiuti;
- b) mesi 18 al lavoratore/trice con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

**I periodi sopra indicati sono aumentati di tre mesi nel caso sub a) e di sei mesi nel caso sub b), esclusivamente nei casi di patologie di natura oncologica di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, trapianti di organi vitali ed aids conclamato. Inoltre, per gli effetti di quanto precede, l'Impresa potrà considerare altre gravissime patologie.**

E' fatta comunque salva la naturale scadenza del contratto a tempo determinato.

Sono escluse dal computo dei periodi di cui al primo comma le assenze dovute a ricoveri di durata superiore a 15 giorni continuativi e sino ad un massimo di 120 giorni complessivi.

Per l'intera durata dei periodi suindicati sarà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione.

Superati i predetti periodi di conservazione del posto, il lavoratore/trice ha diritto, previa richiesta scritta da presentarsi prima della scadenza dei limiti, salvo casi di impossibilità oggettiva comprovata, ad un ulteriore periodo di conservazione del posto sino a 12 mesi. Durante tale periodo, non computabile ad alcun effetto, non viene corrisposto alcun trattamento economico.

Trascorso il periodo durante il quale l'Impresa è tenuta alla conservazione del posto, il rapporto di lavoro cessa di diritto e l'Impresa provvederà a darne comunicazione scritta all'interessato.

A tale riguardo, l'Impresa è tenuta ad informare, **a mezzo raccomandata a.r.**, il lavoratore assente per malattia od infortunio, circa il residuo periodo di comporto, almeno 30 giorni prima del raggiungimento del termine medesimo.

Per quanto riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, la retribuzione da corrispondersi nei periodi di comporto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui alla lett. a) dell'art. 150, nonché - ove l'assenza duri più di tre giorni - da un importo pari a tanti 360.mi quanti sono i giorni di assenza della quota retributiva di cui alla lett. b) del citato art. 150, dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

~~Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, la determinazione della retribuzione dovuta per i periodi di comporto retribuito è costituita dalla retribuzione di cui all'allegato 4/B, nonché da un importo pari a tanti 360.mi quanti sono i giorni di assenza dei compensi provvigionali pagati nell'anno solare~~



~~precedente, rapportando ad anno l'eventuale minor periodo di servizio prestato.~~

*Nota a verbale* - I trattamenti economici previsti dall'art. 43, non sono cumulabili con quelli corrisposti dall'INAIL o da altro Ente pubblico per ogni giorno di assenza dal lavoro dovuta a malattia od infortunio e le corresponsioni delle Imprese costituiranno un'integrazione di quella stabilita dalla legge, fino alla concorrenza del trattamento più favorevole in materia.

*Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese* - Con riferimento al personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione, l'ANIA raccomanda alle Imprese di tener proporzionalmente conto delle assenze per malattia e/o infortunio superiori ai 10 giorni continuativi ai fini del raggiungimento dei programmi indicati.



GRAVIDANZA - PUERPERIO

ART. 47

**(il testo dovrà essere aggiornato in base ai nuovi riferimenti  
legislativi in materia)**



## **ART.47 bis**

### **PARI OPPORTUNITA'**

Con riferimento alle tematiche concernenti il personale femminile, le Parti convengono sulla rilevanza che il problema assume nei suoi vari aspetti sociali, economici e di politica del lavoro e ritengono perciò che vadano ulteriormente rafforzate le condizioni per una sempre più significativa presenza del predetto personale femminile nelle Imprese, e ciò in armonia con le attuali disposizioni legislative (Legge n. 903/1977 e Legge n. 125/1991).

Le Parti auspicano pertanto che da parte delle Imprese venga attribuita un'attenzione particolare alle tematiche in questione e ciò al fine di favorire una costante crescita del personale femminile, tale da incidere sul ruolo dello stesso nell'organizzazione aziendale.

Riconfermata la particolare attenzione a seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia, le Parti concordano di aprire un confronto nel momento in cui dovessero entrare in vigore norme di legge sulle azioni per la pari opportunità, per definire come armonizzare a dette norme i rispettivi comportamenti.

Nel riconfermare la Commissione mista nazionale, istituita con il CCNL 3 marzo 1991 e confermata con il CCNL 6 dicembre 1994, le Parti ne riaffermano la validità e manifestano la volontà di proseguire e sviluppare la positiva esperienza fin qui svolta, al fine di favorire specifiche iniziative nelle aziende.

I compiti della Commissione mista nazionale saranno i seguenti:

- analizzare l'intera problematica relativa alla parità uomo - donna, ivi compresa quella delle azioni positive;
- stimolare nel settore la cultura in tema di pari opportunità;
- studiare ed approfondire, partendo dalle conclusioni dei lavori già effettuati dalla stessa Commissione, come promuovere e valorizzare la presenza femminile nelle imprese assicuratrici; a tale riguardo dovrà essere prestata particolare attenzione alle trasformazioni ed evoluzioni del settore;
- sviluppare momenti di raccordo ed azioni di monitoraggio relativamente all'evoluzione delle professionalità delle lavoratrici nel settore.
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale ed eventuale consulenza, laddove richiesta.
- studiare la diffusione e le caratteristiche del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, proponendo alle Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, idonee iniziative per prevenirne la diffusione.



Le Parti concordano sull'opportunità della costituzione di Commissioni Aziendali per le Pari Opportunità, considerando tali commissioni come lo strumento più idoneo per:

- ricostruire l'evoluzione storica della presenza femminile in azienda;
- rilevare l'esistenza o meno di blocchi ed ostacoli nei confronti del personale femminile, indagando come questi si presentano, con quale tipologia e consistenza e come si delineano nel sistema organizzativo e culturale aziendale;
- suggerire idonee iniziative volte a prevenire i casi di molestie sessuali;
- individuare gli spazi professionali e organizzativi che possono offrire opportunità qualificate alle donne rispetto a ciò che viene offerto agli uomini;
- ad impostare correttamente gli interventi su questi temi a livello aziendale.



## Osservatorio Nazionale sul "Mobbing"

### ART. 48 *bis*

Le Parti riconoscono che la tutela della dignità, dei diritti fondamentali e della salute psicofisica dei lavoratori/trici è essenziale per garantire la qualità della vita negli ambienti di lavoro.

A tale riguardo le Parti si danno atto della necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di prevenire l'insorgere di azioni, anche a rilevanza sociale, lesive della dignità del lavoratore/trici.

Pertanto considerata l'insorgenza del fenomeno, in attesa dell'emanazione di una disciplina legislativa specifica in materia, le Parti concordano nel costituire un "Osservatorio Nazionale Paritetico sul Mobbing".

L'osservatorio sarà costituito da 5 rappresentanti indicati dall'Ania e da 5 rappresentanti indicati dalle OO.SS., con rotazione nella presidenza.

I compiti dell'Osservatorio nazionale saranno i seguenti:

- monitorare il fenomeno mediante la raccolta di informazioni;
- analizzare ed individuare le possibili cause, la diffusione e le caratteristiche del fenomeno nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro od altri fattori che possano determinare l'insorgere di situazioni suscettibili all'interno del concetto di "mobbing";
- programmare azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni di criticità;
- formulare proposte per la definizione di codici di condotta;
- **formulare pareri consultivi a richiesta delle Parti.**

**Le Parti entro 2 mesi dalla sottoscrizione del CCNL nomineranno i propri rappresentanti, i quali redigeranno il regolamento operativo dell'Osservatorio, entro 6 mesi dall'insediamento degli stessi.**

Nel caso in cui l'Osservatorio ricorra all'utilizzo di consulenze qualificate, i relativi oneri saranno a carico dell'Ania per l'espletamento dei compiti di cui sopra.



## TOSSICODIPENDENZA

### ART. 54

Ai lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato che siano in condizione di tossicodipendenza, accertata ai sensi di legge e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio - assistenziali, viene riconosciuto ai sensi della legge n. 162/1990, il diritto alla conservazione del posto di lavoro, senza maturazione dell'anzianità di servizio salvo quanto previsto al 3° comma, per il tempo strettamente necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

Ai sensi della predetta legge, il diritto alla conservazione del posto spetta, nei medesimi termini, anche ai lavoratori/trici familiari di tossicodipendente, qualora il servizio per la tossicodipendenza ne attesti la necessità.

I primi quattro mesi di assenza dal lavoro vengono eccezionalmente considerati agli effetti del trattamento di fine rapporto. A tal fine sarà computato nella retribuzione di cui al primo comma dell'art. 2120 C.C. (come modificato dalla legge 29 maggio 1982 n. 297), l'equivalente della retribuzione cui il lavoratore/trice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

*Le previsioni di cui al presente articolo troveranno applicazione anche ai casi di alcolismo conclamato mediante presentazione di opportuna certificazione medica rilasciata dalla competente struttura sanitaria pubblica.*



## SERVIZIO MILITARE

### ART. 57

**Per gli stranieri non appartenenti agli stati membri della UE** la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva risolve il rapporto di lavoro.

In caso di richiamo alle armi **lo straniero di cui al primo comma** viene considerato in congedo straordinario senza retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, trascorsi i quali si risolve il rapporto di lavoro.

A seguito della risoluzione di cui ai precedenti commi, si corrisponderà il solo trattamento di fine rapporto.

*Nota a verbale* - Le Parti convengono che al lavoratore straniero il cui Stato di origine riconosca ai lavoratori italiani ivi operanti un trattamento equivalente a quello di cui agli artt. 55 e 56, si applicheranno le disposizioni dei predetti artt. 55 e 56 anziché quelle del presente art. 57.



## MISSIONI

### ART. 58

L'Impresa può inviare il lavoratore/trice in missione temporanea fuori residenza o zona, con un preavviso di norma di 48 ore.

Se la missione è superiore a due mesi, l'Impresa motiverà per iscritto al lavoratore/trice le ragioni tecniche, organizzative e produttive che comportano la durata della missione stessa.

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni ricevute o di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce violazione dei doveri di comportamento previsti dall'art. 97.

Al lavoratore/trice inviato in missione per un periodo non inferiore a 3 settimane consecutive, compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni fine settimana.

Salvo il consenso dell'interessato, ciascuna missione non potrà superare i 6 mesi e, nell'arco dell'anno, le missioni non potranno complessivamente superare 160 giorni lavorativi.

***Nota a verbale* - Le Parti si danno atto che al dipendente in missione verranno comunque assegnate mansioni equivalenti.**



## CORSI PROFESSIONALI

### ART. 63

#### **Premessa**

**L'Ania e le OO.SS condividono l'obiettivo di sviluppare ulteriori processi di miglioramento della qualità ed efficienza del servizio assicurativo in Italia con l'obiettivo di realizzare un più elevato *standard* di soddisfacimento dell'utenza ed una maggiore competitività sui prodotti e sui servizi.**

**A tale fine, le Parti dichiarano di ritenere lo sviluppo della qualificazione professionale e la valorizzazione delle risorse umane, fattori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi sopra indicati.**

**In particolare, le Parti potranno valutare a livello aziendale i bisogni formativi e l'individuazione di ipotesi di riqualificazione dei lavoratori. Tali programmi saranno specificatamente rivolti ad offrire possibilità di aggiornamento e qualificazione professionale a quelle fasce di lavoratori più direttamente coinvolti nei processi riorganizzativi e/o a quelli da tempo non destinatari di progetti formativi, finalizzati alla crescita professionale, eventualmente allo sviluppo di carriera ed alla promozione di azioni positive rispetto alle pari opportunità. Specifiche iniziative dovranno riguardare i funzionari.**

Le Parti, con riferimento a quanto previsto dagli artt. 95, 96 e 145 ed in relazione al comune obiettivo di addivenire ad un miglioramento del servizio all'utenza e di ottenere più adeguati livelli di produttività, sia qualitativi che quantitativi, concordano sulla rilevanza dell'istruzione ed aggiornamento professionale e della formazione del personale quali strumenti per giungere ad una sempre maggior qualificazione dello stesso in relazione alle mansioni svolte, nonché ad una maggiore valorizzazione delle reali capacità individuali dei dipendenti anche attraverso un loro diverso utilizzo.

Le Parti concordano conseguentemente sull'opportunità di una politica aziendale tendente a favorire, sia per i dipendenti amministrativi che per i produttori, la partecipazione a corsi di istruzione professionale e di formazione che potranno essere indetti direttamente dall'azienda o da organismi esterni, in particolare l'IRSA.

Pertanto, in sede di contrattazione aziendale **le Parti concorderanno** in aggiunta ad altre modalità di attuazione, un monte ore complessivo **almeno pari ad un'ora annua per dipendente** (ovvero un'aliquota minima di personale) da destinare a corsi di formazione. All'interno di detto monte ore (ovvero aliquota di personale) ne verrà identificata una parte da destinarsi a corsi di formazione per il personale interessato ai processi di mobilità di cui agli artt. **94, 95, 96 e 145.**



I corsi in questione, per i quali si farà ricorso anche a sistemi didattici utilizzando le più moderne tecnologie, riguarderanno il generalizzato arricchimento professionale per il sempre miglior espletamento delle mansioni in essere ed in particolare per il personale femminile si inseriranno in un processo generale tendente ad assicurare allo stesso pari opportunità nell'accesso alle varie posizioni professionali. Verificandosene la necessità da un punto di vista tecnico, organizzativo e produttivo, saranno anche riferiti a processi di mobilità orizzontale e verticale o dall'attività amministrativa a quella produttiva e viceversa; inoltre, per quanto concerne i lavoratori/trici di cui agli artt. 95, 96 e 145, saranno previsti - fermo quanto precede - corsi a carattere informativo finalizzati a fornire una cultura assicurativa di base.

L'Azienda, nell'individuare i lavoratori/trici da inviare ai corsi, terrà conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, delle attitudini personali dei lavoratori/trici, nonché dell'eventuale richiesta degli stessi garantendo comunque un'uguale possibilità di partecipazione nel rispetto delle leggi 903/77 e 125/1991.

I costi per la partecipazione ai corsi saranno a carico dell'Azienda.

I corsi potranno essere tenuti anche durante l'orario di lavoro e, salvo casi eccezionali, quelli organizzati dall'Azienda saranno tenuti fuori dall'orario di lavoro per non più del 50% del tempo.

Poiché la qualificazione professionale concreta un interesse reciproco dell'Azienda e del lavoratore/trice, le eventuali ore dedicate ai corsi al di fuori del normale orario di lavoro non potranno essere considerate ore di lavoro.

Nei casi di innovazioni, sia tecnologiche che organizzative, l'Azienda curerà l'aggiornamento professionale del personale in modo da consentire lo svolgimento delle mansioni con adeguata competenza.



## ART. 66

Con riferimento a tutte le iniziative di riqualificazione ed addestramento professionale previste dal presente contratto riguardanti i lavoratori/trici, di cui all'art. 88, inquadrati sino alla 1° posizione organizzativa dell'area professionale B ed il personale di cui all'art. 143 inquadrato sino al 3° livello, l'Azienda darà informazione preventiva alle r.s.a. dei relativi corsi indicandone i contenuti e le finalità nonché i criteri di partecipazione, **che terranno conto della presenza percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori.**

Su richiesta delle r.s.a., l'Azienda darà luogo ad un concreto confronto su tali materie. Detto confronto sarà finalizzato al perseguimento della maggior convergenza possibile delle rispettive posizioni.

Il confronto potrà avvenire in occasione dell'informativa o, su richiesta delle OO.SS., in un apposito incontro da tenersi entro i 15 giorni successivi l'informativa stessa.



## PROCEDURA PER CIA

### ART. 80

I contratti integrativi aziendali **o di gruppo assicurativo** avranno durata quadriennale e la loro scadenza sarà collocata entro il primo trimestre del secondo biennio della parte economica del CCNL.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del CIA sarà presentata, di norma, due mesi prima della scadenza del CIA stesso.

Entro quindici giorni dal ricevimento della piattaforma da parte aziendale, si terrà un incontro di illustrazione della stessa e per concordare la data di apertura del negoziato, che dovrà aver luogo entro un mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.

Per i due mesi successivi alla presentazione della piattaforma, sempreché da parte dell'Azienda siano stati rispettati i termini di cui al precedente comma, le OO.SS. si asterranno da azioni dirette.



## CONTRATTAZIONE AZIENDALE

### ART. 81

In conformità al nuovo assetto contrattuale, oltre che per i punti su cui esistono esplicite norme di rinvio negli articoli del presente contratto, possono essere stipulati contratti integrativi aziendali esclusivamente per le materie sotto indicate con i limiti specificamente previsti:

- a) distribuzione dell'orario di lavoro nell'ambito delle norme stabilite nel contratto nazionale;
- b) riduzione dell'intervallo giornaliero - per particolari situazioni aziendali - in deroga a quanto stabilito all'art. 98, punto 1 a), 1° comma, fermo restando che l'eventuale riduzione non potrà comportare l'anticipazione dell'ora di uscita;
- c) part-time;
- d) orario flessibile;
- e) modalità di attuazione dei turni di lavoro e distribuzione dell'orario secondo quanto stabilito dall'art. 103;
- f) trattamento di trasferta (diaria o piè di lista) per il personale con funzioni esterne e per il personale in missione temporanea;
- g) rimborso spese chilometrico per il personale viaggiante;
- h) forme previdenziali per i casi di malattia, di invalidità permanente e di morte, da realizzarsi con polizze di assicurazione, ovvero tramite una Cassa di assistenza;
- i) agevolazioni particolari per i lavoratori/trici studenti;
- l) indennità speciali per i lavoratori/trici che operano in locali particolarmente disagiati;
- m) agevolazioni ai dipendenti per l'acquisto della prima casa di abitazione, tenendo peraltro anche conto degli oneri già derivanti dalla legge 29 maggio 1982, n. 297;
- n) agevolazioni ai dipendenti nell'assegnazione in locazione di alloggi di proprietà dell'Impresa;
- o) erogazioni aziendali di cui al successivo art. 82;
- p) modalità di applicazione delle disposizioni di cui all'art. 36;
- q) determinazione di un monte ore da destinare ai corsi di formazione professionale nonché modalità di attuazione dei corsi stessi, ai sensi dell'art. 63
- r) utilizzazione in via collettiva e/o a mezze giornate dei permessi straordinari retribuiti di cui all'accordo sulle festività abolite;
- s) modalità di effettuazione delle visite mediche di cui all'art. 49.
- t) costituzione della commissione aziendale pari opportunità e relative modalità di funzionamento;**
- u) rinvii alla sede aziendale contenuti negli artt. 103 bis e 103 ter.**

Il punto o) non riguarda il personale addetto all'organizzazione produttiva ed alla produzione per il quale è esclusa la possibilità di negoziare in sede aziendale tale materia. Tale esclusione vale anche per il personale di cui alla Sezione Seconda della Parte Terza della Disciplina Speciale, salvo diverse valutazioni aziendali.



Per quanto riguarda il personale di cui alla Sezione Prima della Parte Terza della Disciplina Speciale le erogazioni aziendali che eventualmente venissero concordate ai sensi del precedente punto o) saranno specifiche per il personale in parola e diverse e sostitutive di quelle relative al restante personale.

**Eliminare seguente comma:** *i contratti aziendali indicano quali sono, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 230/62, gli istituti del CIA incompatibili con i contratti stipulati a tempo determinato.*



## ART. 82

Le erogazioni economiche di cui all'art. 81 lettera o) sono costituite dai premi aziendali di produttività e da tutte le altre erogazioni già ricondotte sotto il concetto di premio aziendale di produttività dal 1° e 2° comma della nota a verbale contenuta nell'art. 72 del C.C.N.L. 3 marzo 1991 come riportati nella nota a verbale in calce al presente articolo, nonché da ogni altra erogazione economica collegata ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Le variazioni delle predette erogazioni, qualsiasi siano i sistemi aziendali concordati nel tempo, inclusi quelli collegati alla dinamica delle retribuzioni od a altri meccanismi con effetti economici automatici, da cui esse derivano, dovranno essere strettamente correlate, in base a criteri da definire a livello aziendale, ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Dette erogazioni contrattate a livello aziendale potranno essere dalle parti destinate anche al finanziamento del trattamento di previdenza integrativa di cui all'art. 83.

In deroga a quanto stabilito al secondo comma del precedente art. 81, erogazioni in sede aziendale -sempre necessariamente correlate ai parametri indicati al secondo comma del presente articolo -potranno essere negoziate anche per il personale addetto all'organizzazione produttiva **ed alla produzione** esclusivamente, però, se destinate al finanziamento del trattamento di previdenza di cui all'art. 83.

*Nota a verbale n°1* - "Le Parti, relativamente al "premio aziendale di produttività" di cui alla lettera p) dell'art. 72, si danno atto che alla data di stipula del contratto collettivo 21 luglio 1983 risultavano già sussistere erogazioni economiche in sede aziendale istituite antecedentemente e variamente denominate (gratifica di bilancio, partecipazione agli utili di bilancio, premio di assiduità, premio di partecipazione annuale alla prosperità aziendale, elemento contrattuale aziendale, elemento economico aggiuntivo, premio di operosità, premio di presenza, terzo elemento retributivo, indennità di bilancio, elemento economico integrativo aziendale, premio di produzione, ecc.) o senza alcuna denominazione.

Le Parti si danno altresì atto che dette erogazioni economiche continuano a considerarsi come "premio aziendale di produttività" di cui alla lett. p) dell'art. 72 (escluse quelle che derivano da accordi o consuetudini aziendali precedenti alla data del 15 giugno 1980, non modificati e sostituiti successivamente e che quindi abbiano mantenuto la loro originaria specificità e siano tuttora vigenti, i quali conserveranno la loro autonoma disciplina)".

***Nota a verbale n°2:* Le Parti, tenuto conto dell'ampio dibattito in sede di rinnovo del presente CCNL relativamente alle erogazioni economiche aziendali, si impegnano in occasione delle trattative**



**per il prossimo rinnovo dei CIA, affinché le rispettive strutture aziendali competenti si attengano al dettato del presente articolo.**



## TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

### ART. 83

E' previsto, a favore di ciascun lavoratore/trice, un trattamento previdenziale finanziato in parte mediante contributo del lavoratore/trice e in parte mediante contributo dell'impresa.

I criteri e le modalità di attuazione del trattamento previdenziale sono disciplinati dall'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 19.

**Il personale potrà destinare su base volontaria, tramite dichiarazione revocabile da rendere con le modalità che aziendalmente verranno concordate, le erogazioni di cui all'art.81, comma 1, lett. o) per le quali non si applica la decontribuzione, in tutto od in parte, al fondo pensione aziendale.**



## **LONG TERM CARE**

### **ART. 84 BIS**

**In considerazione dell'allungamento della vita unitamente all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza, e quindi di necessità di assistenza, le Parti convengono di introdurre un istituto integrativo del servizio pubblico che presta le garanzie di assistenza previste dalla *Long Term Care*.**

**A far data dal 1 giugno 2004, le Imprese verseranno anno per anno una quota pari allo 0,20% della retribuzione annua tabellare ad un Fondo od altro organismo che le Parti individueranno.**

*In relazione a quanto precede le Parti si incontreranno, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, per la costituzione di un organismo bilaterale, formato da tecnici individuati dalle Parti (cinque designati dalle OO.SS. e cinque designati dall'ANIA), deputato a stabilire entro il 15 dicembre 2003 quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso, a titolo esemplificativo:*

- *l'inizio della copertura assicurativa;*
- *i destinatari dell'istituto;*
- *la tipologia delle prestazioni garantite;*
- *le procedure tecniche relative all'attivazione dell'istituto;*
- *le modalità anche temporali di versamento.*



## **ART. 88**

(Solo per i profili professionali di ambito IT)

AREA PROFESSIONALE B

Posizione Organizzativa 3 - 6° livello

*Profili* – a titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

- *omissis* -

- b) **specialisti addetti ai sistemi informativi che si dedicano allo studio, alla sperimentazione ed alla realizzazione di architetture ed infrastrutture tecnologiche, nell'ottica dell'ottimizzazione ed evoluzione del sistema informativo aziendale – sistemisti/esperti di sistemi;**

- *omissis* -

- h) **specialisti addetti ai sistemi informativi che nell'ambito delle linee generali di sviluppo di progetti di automazione, analizzando le richieste specifiche e le esigenze dell'utente, discutendo le alternative e concordando la soluzione ottimale, forniscono ai programmatori o agli analisti le indicazioni (analisi funzionale, analisi tecnica, disegno tecnico) per lo sviluppo applicativo, definiscono e seguono lo stato di avanzamento del progetto verificando la coerenza tra specifiche ed il software realizzato – analisti senior e/o coordinatori di progetto.**

Posizione Organizzativa 2 - 5° livello

*Profili* – a titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

- *omissis* -



- i) **lavoratori/trici che, nell'ambito delle indicazioni (analisi funzionale, analisi tecnica, disegno tecnico) ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progettano metodi e procedimenti per il trattamento informatico dei dati, individuano gli scopi del lavoro, i risultati da ottenere, le fonti di informazione al fine di definire le fasi di elaborazione, i dati, le procedure, i procedimenti di calcolo, i flussi di lavoro, anche traducendo in applicazioni informatiche (programmi) i problemi tecnici e/o amministrativi affrontati attraverso l'utilizzo degli opportuni linguaggi di programmazione – analisti, analisti/programmatori;**
- k *bis.*) **lavoratori/trici addetti ai sistemi informativi che, nell'ambito delle direttive ricevute da parte degli specialisti, contribuiscono allo studio, alla sperimentazione ed alla realizzazione di architetture ed infrastrutture tecnologiche, ovvero si dedicano all'esercizio ed al presidio di queste ultime nell'ottica della migliore efficienza e funzionalità del sistema informativo aziendale – addetti ai sistemi;**

Posizione Organizzativa 1 - 4° livello

*Profili* – a titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

- *omissis* -

- g) **lavoratori/trici che nei centri elaborazione dati predispongono le macchine all'esecuzione dei lavori, ne verificano il funzionamento e preparano i supporti necessari in funzione della pianificazione dei lavori e/o gestiscono l'operatività del sistema attraverso dispositivi di console scriventi o video – controllori di sistema; operatori; operatori consollisti, consollisti;**
- h) **lavoratori/trici che, attraverso l'utilizzo degli opportuni linguaggi di programmazione, traducono in applicazioni**



**informatiche (programmi) i problemi tecnici e/o amministrativi componendo i relativi diagrammi, controllandone i risultati ed effettuando i necessari interventi di manutenzione correttiva e/o evolutiva – programmatori;**

- i) **lavoratori/trici che nei centri elaborazione dati definiscono caratteristiche, tempi e modalità di esecuzione dei lavori da eseguire e le risorse necessarie a tal fine – schedulatori;**

- omissis -

- n) technical writer, librarian: ***eliminazione del profilo (obsoleto);***

- o) **lavoratori/trici che avvalendosi di strumenti tecnici e procedure esistenti, provvedono a tradurre e a gestire mediante programmi, con linguaggio accessibile ai sistemi, soluzioni grafiche per un corretto adeguamento della modulistica alle esigenze operative - addetti alla modulistica elettronica;**

#### AREA PROFESSIONALE C - 3° livello

*Profili* – a titolo esemplificativo rientrano in questa posizione organizzativa:

- omissis -

- d) **lavoratori/trici che eseguono in base a criteri prestabiliti attività di registrazione/immissione a sistema di dati numerici e/o alfabetici rilevati da documenti, nonché di verifica circa l'esattezza delle registrazioni già effettuate provvedendo alle relative correzioni – addetti al data entry;**



## MOBILITA' PROFESSIONALE

### ART. 94

Con riferimento tanto alle richieste espresse dalle OO.SS. per la valorizzazione delle risorse umane quanto alle esigenze delle Imprese di una migliore programmazione delle proprie necessità organizzative, le Parti concordano sull'opportunità di favorire la mobilità professionale, sia orizzontale che verticale.

In tale ottica, fermo restando che la gestione del personale rientra esclusivamente nella sfera di autonomia e discrezionalità del datore di lavoro, le imprese socie forniranno agli organismi sindacali aziendali informazioni sui principi generali utilizzati per gestire tali processi di mobilità, con particolare riferimento all'utilizzo della formazione professionale, nonché per determinare gli eventuali avanzamenti professionali, **con un criterio oggettivo di partecipazione il più corrispondente possibile alla presenza percentuale di lavoratori/trici, in ottemperanza alla legge 125/91.**

Concorrono a formare il giudizio professionale complessivo anche ai fini degli avanzamenti di carriera:

- la valutazione dei precedenti professionali;
- la valutazione del ruolo professionale, delle attitudini, delle competenze e delle responsabilità.
- **la partecipazione ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale.**



## ORARIO DI LAVORO

### ART. 98

L'orario di lavoro è regolato come segue:

1) *PER TUTTO IL PERSONALE*, ad eccezione di quello di cui al punto 2):

- *Numero di ore di lavoro settimanali:*  
37 ore.

- *Distribuzione:*

a) salvo quanto disposto al successivo punto b), le ore di lavoro settimanali sono distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì. Dal lunedì al giovedì verranno effettuate otto ore giornaliere, con un intervallo di un'ora. Il venerdì verranno effettuate continuativamente le restanti ore con termine, in ogni caso, non oltre le ore quattordici.  
Sarà tuttavia garantito il funzionamento dei servizi essenziali nel pomeriggio del venerdì. Il personale che presterà servizio il venerdì pomeriggio avrà diritto di ritardare di un uguale numero di ore il rientro in ufficio il lunedì successivo.

### **ELIMINATA NORMA TRANSITORIA**

b) Per il personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987, operante presso le Direzioni del Centro-Sud, si praticherà l'orario unico dal lunedì al sabato, o altri orari derivanti da accordi aziendali.

Lo stesso orario si applicherà al personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987 operante presso le gestioni in economia comunque denominate, situate nelle piazze di Firenze, Napoli, Palermo e Roma. Tuttavia, nel periodo dal 1° ottobre al 31 marzo, sarà garantito nelle ore pomeridiane il funzionamento dei servizi essenziali (sabato escluso) con il sistema del recupero previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali;

oppure, sempre, ovviamente, nel limite delle ore contrattuali di lavoro settimanale, si effettuerà il ritorno del 20% del personale (dal lunedì al venerdì).

La Società Alleanza Assicurazioni e la Società Assicuratrice Industriale, per quanto attiene alla distribuzione dell'orario di lavoro delle loro gestioni in economia, succursali, ispettorati, ecc., siti anche nelle altre piazze del Centro-Sud, applicheranno al personale in servizio alla data di stipula del C.C.N.L. 29 ottobre 1987 le norme di cui al precedente comma, ovvero altri orari derivanti da accordi aziendali.

In sede aziendale potrà concordarsi con gli Organismi sindacali aziendali una diversa distribuzione delle 37 ore settimanali.



In sede aziendale potrà, inoltre, concordarsi con gli Organismi sindacali aziendali una diversa distribuzione dell'orario che sia espressione di una media settimanale di 37 ore calcolata su un periodo di 12 mesi, entro il limite massimo di 47 ore settimanali e quello minimo di 27 ore settimanali (cd. orario multiperiodale).

*Nota a verbale* - Le Parti si danno reciprocamente atto che al personale con funzioni esterne viene data ampia libertà di azione nell'espletamento dei propri incarichi, talché mal si addicono al lavoro di tale personale schemi di orario previsti per il personale amministrativo-interno.

Inoltre l'elasticità e la varietà dei compiti affidati a tale personale non consentono una rigida prefissione di tempo ed un controllo del lavoro per quanto riguarda la quantità oraria pur restando fermo che, nell'assegnazione degli incarichi, le Imprese terranno presente che deve esistere un'equa corrispondenza fra il tempo occorrente per lo svolgimento di detti incarichi (compreso il tempo impiegato negli spostamenti da luogo a luogo di lavoro) e l'orario contrattuale.

Qualora un lavoratore/trice ritenga che tale corrispondenza non sia rispettata, le r.s.a. possono chiedere all'Impresa un incontro per verificare il caso al fine di permettere la rimozione dell'eventuale anomalia.

## 2) PER IL RESTANTE PERSONALE:

- *Numero di ore di lavoro settimanali:*
  - commessi: 37.30
  - autisti: 43
  - guardiani diurni e notturni: 44.30
  - portieri e/o custodi di palazzo adibito unicamente a sede della Compagnia: 45.
- *Distribuzione:*
  - vale lo stesso criterio del personale di cui al punto 1), tenendo conto del maggior numero di ore di lavoro settimanali.



## ART. 99

Ai lavoratori/trici il cui orario di lavoro sia distribuito secondo quanto stabilito dall'art. 98, numero 1), lettera a) viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di **euro 2,80, a partire dal 1 ottobre 2003**, per ogni giornata intera di effettiva presenza con rientro pomeridiano dal lunedì al giovedì.

I buoni pasto non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né sono erogati in caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.).

*Nota a verbale* - Qualora ragioni tecnico-amministrative non consentissero la corresponsione del "buono pasto" di importo pari a **euro 2,80, a partire dal 1 ottobre 2003**, in sede aziendale saranno concordate le più opportune soluzioni.



## **ART. 103 BIS**

- A) Per quanto riguarda il personale operante presso sala macchine CED, l'Impresa potrà stabilire tre turni di lavoro giornalieri.**
- B) Per il personale operante presso la sala macchine dei CED si potrà adottare un quarto turno giornaliero a fronte di comprovate esigenze tecniche ed organizzative, con copertura fino alle 24 ore giornaliere.**

**A tal fine l'Impresa aprirà, con le RSA, un confronto per definire la materia.**

**Il confronto dovrà esaurirsi entro i 20 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro, al fine di ricercare possibili soluzioni.**

**Nel caso in cui il confronto a livello aziendale non abbia esito positivo, entro 3 giorni dal termine della procedura aziendale le Parti possono attivare una fase di confronto a livello nazionale finalizzata al raggiungimento di un accordo.**

**Fatti salvi gli accordi in materia di turnazione esistenti, in sede aziendale verranno concordate eventuali esclusioni del personale femminile le modalità di attuazione dei turni di lavoro, l'eventuale rotazione dei lavoratori interessati, la distribuzione e la durata dell'orario settimanale, nonché la relativa indennità.**



## **ART. 103 TER**

**Per il personale operante presso la funzione Sistemi Informatici/CED l'Impresa ha la facoltà di chiedere la reperibilità secondo le modalità di seguito descritte.**

**La reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore si rende disponibile per assicurare, secondo un programma predisposto dall'impresa, la continuità dei servizi e/o la funzionalità degli impianti.**

**Per intervento in reperibilità si intende l'attività svolta dal lavoratore a seguito di segnalazione di criticità e fino al ripristino della funzionalità.**

**Al personale in reperibilità strutturale od occasionale spettano trattamenti economici da concordarsi a livello aziendale.**

**La reperibilità strutturale riguarda il personale operante presso la funzione Sistemi Informatici/CED, esclusi i programmatori e gli analisti, salvo diverso accordo aziendale.**

**Per il personale in reperibilità strutturale:**

- l'Impresa provvederà a predisporre opportuni avvicendamenti, dando la precedenza a coloro che abbiano avanzato richiesta in tal senso;**
- il numero dei giorni di reperibilità, consentito nell'ambito della relativa programmazione (mese/anno) sarà definito aziendalmente e comunque non potrà superare un massimo di 80 giorni annui, elevabile fino a 140 con il consenso del lavoratore;**
- l'introduzione e le modifiche alla programmazione delle giornate di reperibilità saranno oggetto di verifica con l'interessato con un preavviso di norma di 15 giorni, salvo cause di forza maggiore con preavviso di 48 ore. Quanto precede sarà comunicato all'interessato con idonei mezzi aziendali.**

**Per il personale, diverso da quello sopra indicato, interessato alla reperibilità occasionale - cioè quella richiesta per specifici interventi legati a particolari esigenze contenute nel tempo - l'Impresa darà la precedenza, ove possibile, a coloro che abbiano**



**avanzata richiesta in tal senso; il numero dei giorni di reperibilità occasionale non potrà superare i 40 giorni annui elevabili fino a 70 con il consenso del lavoratore interessato.**

*L'Impresa comunicherà preventivamente alle r.s.a. le figure professionali interessate alla reperibilità.*

**Il personale interessato all'istituto della reperibilità dovrà garantire la reperibilità stessa e la tempestività degli eventuali interventi ad essa collegati secondo modalità che verranno individuate a livello aziendale.**

**L'istituto della reperibilità non potrà riguardare l'assenza per ferie e per studio. Inoltre non potrà riguardare lavoratrici/tori madri e padri che utilizzano la legge sui congedi parentali, i lavoratori con familiari gravemente malati e/o portatori di handicap, i lavoratori con contratto di lavoro part-time, di formazione e lavoro e apprendistato. Saranno inoltre esclusi i lavoratori con gravi e comprovate esigenze familiari e/o personali.**

**A livello aziendale verranno individuati i riposi compensativi e gli strumenti tecnici più adeguati per la pratica realizzazione dell'istituto della reperibilità.**

*Il presente articolo si applica dalla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., presso le imprese per le quali non sono operative forme di reperibilità.*

*Per le altre imprese, diverse da quelle di cui sopra, le Parti si danno atto di reciproca volontà a definire un accordo in materia finalizzato a rendere compatibili le situazioni in atto con la normativa di cui al presente articolo, fermi restando gli accordi aziendali in atto.*

*Nel frattempo e per un periodo massimo di 18 mesi, a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, restano ferme le situazioni in essere presso ciascuna impresa interessata.*

*Agli effetti di quanto previsto dal presente articolo nel caso in cui il confronto aziendale non abbia esito positivo, le Parti possono attivare una fase di confronto a livello nazionale finalizzata al raggiungimento di un accordo.*



**Nota a verbale: le Parti si danno atto che in sede aziendale potrà essere concordata l'individuazione di ulteriori categorie di lavoratori interessati all'istituto della reperibilità.**



## LAVORO STRAORDINARIO

### ART. 104

Al fine tanto di soddisfare le esigenze di efficienza aziendale quanto di contenere l'utilizzazione del lavoro straordinario, le Parti hanno convenuto la seguente disciplina dello stesso.

Le prestazioni di lavoro del personale devono essere contenute entro l'orario normale. Il lavoro straordinario potrà essere effettuato per particolari esigenze aziendali ed entro un limite massimo annuale per ogni lavoratore/trice di 90 ore.

L'Impresa ha, inoltre, un monte ore annuo aggiuntivo di lavoro straordinario, da utilizzare in deroga ai limiti individuali sopra indicati, calcolato all'inizio di ciascun anno moltiplicando per 15 ore il numero dei dipendenti, in servizio a tale data, ai quali sia applicabile la normativa sul lavoro straordinario.

Il monte ore aggiuntivo previsto al comma precedente opera separatamente per ciascuna sede dell'Impresa, sulla base del numero dei dipendenti operanti presso la medesima.

Le unità produttive autonome che occupino meno di 100 dipendenti verranno aggregate ad altre sedi nell'ambito della stessa regione, considerandole nell'insieme come un'unica sede sia agli effetti del calcolo del monte ore aggiuntivo che della sua utilizzazione. Qualora, peraltro, la somma dei lavoratori/trici di tali unità produttive operanti nella regione considerata sia inferiore a 100, agli effetti di cui sopra si prenderanno in considerazione unità produttive dislocate in regioni diverse.

Le limitazioni di cui ai commi precedenti avranno effetto subordinatamente alla stipulazione dell'accordo aziendale relativo all'istituzione dei turni previsti dal precedente art. 103. Il lavoratore/trice non sarà tenuto alla prestazione del lavoro straordinario quando sussistano obiettive ragioni personali.

Il lavoro straordinario sarà prestato in base alle disposizioni impartite, di volta in volta, dall'Impresa e sarà annotato su apposito registro con la firma dell'interessato e controfirma di un incaricato dell'Impresa.

Di norma il lavoro straordinario deve essere richiesto con un preavviso di 24 ore.

Esso è limitato a due ore giornaliere con un massimo di 12 ore settimanali; in caso sia richiesta una prestazione che superi tali limiti si rende necessario il consenso del lavoratore/trice interessato.

Restano ferme le disposizioni di cui al secondo comma dell'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e punto 2 dell'art. 3 del regolamento approvato con R.D. 10 settembre 1923, n. 1955.

L'Impresa, ogni quattro mesi, fornirà agli Organismi sindacali aziendali l'elenco nominativo dei lavoratori/trici che hanno effettuato lavoro straordinario nel quadrimestre stesso, con specificazione del numero di ore da ciascuno di essi effettuate.

L'Impresa, nei casi in cui dovesse utilizzare quantità significative del monte ore di cui al 3° comma, da esaminarsi in sede aziendale, ne informerà in via preventiva le OO.SS., confrontandosi al riguardo con le stesse anche per l'esame di eventuali soluzioni alternative possibili.

Nota a verbale n°1 – Con riferimento al terzultimo comma dell'art. 104 e in correlazione alle modifiche apportate alle norme



sull'inquadramento con il presente contratto, le Parti chiariscono che, con pari decorrenza, la disciplina sul lavoro straordinario si estende al personale dell'Area professionale B - della Posizione organizzativa 3 - 6° livello retributivo.

**Nota a verbale n°2 - Le Parti si danno atto che si incontreranno entro il mese di ottobre 2003 per verificare la compatibilità dell'articolo con la normativa in materia di orario di lavoro D.Lgs 8 aprile 2003 n°66.**



## ART. 108

Il compenso per lavoro straordinario deve essere corrisposto entro il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

**ELIMINATO SECONDO COMMA.**



## BANCA ORE

### ART. 110

#### ***Le ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale saranno compensate come segue:***

- le prime 50 ore annue di cui al primo comma dell'art. 105 saranno compensate con la corresponsione di altrettante ore di permesso, esclusa ogni maggiorazione, e non costituiscono pertanto lavoro straordinario. L'utilizzo di tali permessi sarà concordato fra impresa ed interessato.

Modalità applicative diverse potranno essere concordate tra le parti in sede aziendale.

**Qualora tale utilizzo non avvenga entro 5 mesi dalla maturazione del relativo diritto, esso avverrà:**

- per recuperi orari, a scelta dal lavoratore che ne darà preavviso all'impresa di almeno 2 giorni lavorativi;
- per recuperi pari a una o più giornate, secondo le norme valide per la fruizione delle ferie.

**Nel caso in cui alla cessazione del rapporto di lavoro risultasse necessaria la monetizzazione di permessi non ancora utilizzati, essa avverrà riconoscendo per ogni ora di permesso non utilizzata la sola paga oraria di cui al secondo comma dell'art. 105, calcolata avendo a base la retribuzione spettante al momento della monetizzazione.**

**La compensazione tramite permessi potrà avvenire, d'accordo fra impresa e lavoratore, anche anticipatamente rispetto all'effettiva prestazione di ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale.**

**Nel caso in cui siano stati concordati programmi di orario multiperiodale, nelle settimane effettivamente interessate da tali programmi non sarà utilizzata, in relazione ai lavoratori in essi coinvolti, la banca ore;**

- le ore ulteriori saranno retribuite come previsto dal primo comma dell'art. 105.

**ELIMINATA NORMA TRANSITORIA.**



## ART. 120

L'assunzione dei Funzionari viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dal **D.Lgs. 6 settembre 2001 n.368**.

*Raccomandazione dell'ANIA alle Imprese* - In relazione alla richiesta riguardante la preferenza nell'assunzione dei figli di ex Funzionari deceduti in servizio, pensionati **o cessati a causa di malattia o infortunio**, l'ANIA raccomanda alle Imprese di considerare, nell'eventualità di nuove assunzioni di personale, le richieste di occupazione dei figli di ex Funzionari deceduti in servizio o pensionati, purché i figli stessi siano in possesso dei requisiti richiesti per l'assunzione.



## ART. 121

All'atto dell'assunzione l'Impresa comunicherà all'interessato per iscritto:

1. la data di assunzione in servizio **e la sede di lavoro;**
2. la durata dell'eventuale periodo di prova;
3. il grado assegnato;
4. il trattamento economico;
5. l'oggetto e l'ampiezza dell'eventuale procura.

In caso di nomina a Funzionario l'Impresa comunicherà per iscritto i dati di cui ai punti 3, 4 e 5.

*Nota a verbale* - All'atto dell'assunzione l'Impresa consegnerà una copia del presente contratto e dell'eventuale contratto aziendale al Funzionario che ne rilascerà ricevuta.



## NOMINA A FUNZIONARIO DI 1° GRADO

### ART. 122

Per quanto riguarda la tabella stipendiale, l'inserimento avviene nella classe stipendiale di importo uguale o, in mancanza, immediatamente superiore a quello percepito all'atto dell'inserimento, previa maggiorazione di quest'ultimo di un importo corrispondente a quello dello scatto successivo. L'anzianità di scatto viene conservata, salvo il caso in cui il vantaggio risulti superiore a due scatti.

Nel caso di passaggio da una classe triennale ad una classe biennale vengono conservati due terzi dell'anzianità di scatto.

**Nel caso di passaggio da una classe triennale ad una classe quadriennale vengono considerati quattro terzi dell'anzianità di scatto maturata.**

Per quanto attiene l'indennità di carica (allegato 2/C per il personale già alle dipendenze dell'impresa alla data di stipula del presente contratto, allegato 2/D per il personale assunto successivamente a tale data), l'inserimento avviene nella prima classe.



## PASSAGGIO DI GRADO

### ART. 123

In caso di passaggio da un grado di Funzionario al grado successivo, il passaggio dall'indennità di carica del grado di provenienza all'indennità di carica del grado successivo avverrà con inserimento nella medesima classe, **conservando l'anzianità di scatto maturata.**



## ART. 129

L'Impresa può inviare il Funzionario in missione temporanea fuori residenza o zona.

Il rifiuto senza giustificato motivo di uniformarsi alle disposizioni ricevute o di recarsi alla destinazione fissata nel tempo assegnato costituisce violazione dei doveri di comportamento previsti dall'art. 97.

Al Funzionario, inviato in missione per un periodo non inferiore a 2 settimane consecutive, compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in famiglia ogni 7 gg. in coincidenza col fine settimana.

***Nota a verbale* - Le Parti si danno atto che al funzionario in missione verranno comunque assegnate funzioni equivalenti.**



## FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

### ART. 132

Ferme le disposizioni di cui all'art. 63, in quanto riferibili ai Funzionari, l'Impresa, in relazione alle esigenze aziendali, curerà in modo particolare l'aggiornamento professionale dei Funzionari in relazione alle responsabilità loro affidate, al fine di:

1. contemperare le esigenze:

- a) dell'Impresa, relativamente a ciò che questa ritiene che in via immediata i Funzionari debbano assorbire ed acquisire in aderenza agli obiettivi aziendali del momento;
- b) dei Funzionari, relativamente ai temi di più ampio respiro che possano a questi interessare, in una visione prospettica legata alla loro utilizzazione in ruoli più elevati, anche nell'ambito dei mutamenti della realtà sociale, economica e politica influenti sull'attività assicurativa;

2. favorire l'accesso dei Funzionari alle nuove strutture emergenti dall'apertura dell'Impresa verso nuovi interessi.

**L'Impresa valuterà ed agevolerà progetti individuali formativi indirizzati all'ampliamento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali individuali collegate al ruolo.**



## INQUADRAMENTO

### ART. 143

Il personale dipendente addetto alla Organizzazione produttiva ed alla produzione viene inquadrato come segue:

#### 4° LIVELLO

- lavoratori/trici incaricati di programmare e/o coordinare e promuovere la produzione in un determinato territorio o per determinate fasce di rischio o di settore o di utenza, sovrintendendo ed assistendo l'organizzazione produttiva (Ispettori di organizzazione produttiva);
- lavoratori/trici incaricati in via permanente ed esclusiva, per l'elevata capacità tecnico-professionale acquisita con una adeguata permanenza nel 3° livello, della produzione per affari di notevole complessità e/o per fasce di clientela o settore di utenza particolarmente qualificati (Esperti di vendita).

#### 3° LIVELLO

- lavoratori/trici con incarico di produzione, di organizzazione e di sovrintendenza sull'attività di uno o più gruppi di venditori di livelli inferiori e/o con mansioni di analisi e valutazione dei singoli rischi e delle caratteristiche della domanda (Organizzatori - Venditori).

#### 2° LIVELLO

- lavoratori/trici con incarico di produzione (Venditori senior).

#### 1° LIVELLO

- lavoratori/trici da preparare professionalmente - con incarico di produzione (Venditori).
- Detti lavoratori/trici, dopo 5 anni dall'assunzione passeranno, previo loro consenso, al 2° livello.

*Il produttore potrà svolgere anche attività di promotore finanziario a favore di Impresa del Gruppo assicurativo presso cui svolge la propria attività previa autorizzazione dell'Impresa di appartenenza.*



## ART. 158

Al personale di produzione in servizio alla data di stipula del presente C.C.N.L. inquadrato nel 1°, 2°, 3° e 4° livello verranno riconosciuti - a titolo di provvigione aggiuntiva da erogarsi in unica soluzione - importi da determinarsi come in appresso:

**TABELLE come CCNL aggiornate per gli anni 2002-2003 secondo i parametri contrattuali.**

Sarà comunque garantito un importo minimo pari al 50% degli importi sopra indicati.

*Nota a verbale n. 1* - Gli anzidetti importi spetteranno pro-rata per l'anno di assunzione e saranno corrisposti nell'anno successivo; per l'anno di cessazione spetterà l'importo relativo all'anno precedente se prestato in servizio, nonché tanti dodicesimi di quello spettante per l'anno in corso quanti sono i mesi di servizio prestati in detto anno di cessazione.

*Nota a verbale n. 2* - Per i lavoratori/trici di 4° livello che non svolgessero attività di produzione personale si farà riferimento alle interessenze e comunque a meccanismi tali da garantire soluzioni corrispondenti alle cifre indicate.



## ART. 163

La presente Disciplina speciale – Parte Terza si applica a:

### SEZIONE PRIMA:

- Personale che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto della tecnologia informatica, svolge attività di liquidazione di sinistri secondo procedure altamente standardizzate che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative e operi, quindi, senza le tradizionali tecniche liquidative (trattativa sull'an e/o sul quantum).
- Personale che, operando nell'ambito di call center, svolge compiti ausiliari strettamente conseguenti, funzionali e connessi a quelli degli addetti del front office, necessari all'operatività delle iniziative assunte da questi e al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center (addetti al back office).

***Agli addetti di cui alla Sezione Prima potranno essere affidate mansioni composte dalle diverse attività descritte in tutti gli alinea che compongono la sezione stessa. In sede aziendale sarà definita l'eventuale figura del coordinatore di team di addetti ed il relativo trattamento.***

### SEZIONE SECONDA

- Personale che, operando attraverso canali telefonici e/o telematici mediante l'utilizzo di centrali specializzate (call center) e con il supporto della tecnologia informatica, e seguendo procedure altamente standardizzate che richiedono un ridotto apporto di competenze assicurative, sia addetto alla vendita di prodotti assicurativi standardizzati.

In sede aziendale sarà definita l'eventuale figura del coordinatore di team di addetti ed il relativo trattamento.

#### Nota a verbale n. 1

Caratteristica fondamentale delle attività dei call center, oltre evidentemente all'impiego di centrali specializzate nell'utilizzo di canali telefonici e/o telematici, è quella di essere svolte secondo procedure altamente standardizzate.

Per procedure altamente standardizzate si intendono quelle procedure in cui l'autonomia decisionale dell'operatore, cui è richiesto un ridotto apporto di competenze assicurative, è sostanzialmente esclusa dalla necessità di seguire percorsi prefissati dal sistema operativo.

Per quanto attiene ai call center di vendita tali procedure standardizzate consentono la distribuzione di prodotti assicurativi anch'essi standardizzati; l'operatore, costituisce il tramite tra il sistema e l'utente, raccogliendo dal potenziale cliente tutte le informazioni richieste dal sistema stesso, che lo guida in tutto il processo di vendita.



Anche nei call center sinistri l'operatore costituisce il tramite fra il sistema e l'utente; egli, infatti, raccoglie dal cliente/danneggiato le informazioni richieste dal sistema che indica via via le possibili alternative e soluzioni operative inerenti tutte le fasi del processo che, partendo dalla denuncia, arriva alla liquidazione del sinistro.

Alla evidenziata standardizzazione delle procedure del front office corrisponde una analoga standardizzazione delle attività degli addetti del back office che, operando nella stessa struttura senza avere compiti di contatto con il pubblico, sono impiegati in attività ausiliarie strettamente conseguenti, funzionali e connesse a quella degli addetti del front office, necessarie all'operatività delle iniziative assunte da questi ultimi e al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center.

E' soltanto agli addetti delle tipologie di cui sopra che è destinata la disciplina specifica recata dalla nuova Parte Terza della Disciplina Speciale del CCNL.

E', peraltro, possibile che nell'ambito della struttura del call center debba operare secondo modalità "tradizionali" personale con specifiche competenze tecnico-assicurative.

Ad esempio, infatti, attraverso il canale telefonico o telematico potrebbero essere offerti prodotti di maggiore complessità rendendo necessario l'intervento di personale che operi secondo tradizionali tecniche assuntive.

Oppure, nel caso dei call center sinistri, l'applicazione di procedure standardizzate potrebbe non essere sufficiente al completamento del processo di liquidazione rendendo, quindi, necessario l'intervento di personale che operi secondo le tradizionali competenze professionali e tecniche liquidative (trattativa sull'an e/o sul quantum).

E' evidente che questo personale è disciplinato dall'esistente CCNL amministrativi. Data, peraltro, l'unitarietà della struttura del call center permane la necessità di qualche coordinamento della relativa normativa contrattuale, a esempio in tema di orario, da effettuarsi in sede aziendale.

Nota a verbale 2:

Gli addetti al back office dei call center di vendita (Personale che, operando nell'ambito di call center, svolge compiti ausiliari strettamente conseguenti, funzionali e connessi a quelli degli addetti del front office, necessarie all'operatività delle iniziative assunte da questi e al completamento del ciclo organizzativo del particolare e specifico servizio reso dal call center) sono equiparati agli addetti della sezione **prima**.

Nota a verbale 3:

Le Parti si danno reciprocamente atto che la stipulazione sia di contratti di lavoro a tempo parziale, tanto orizzontale quanto verticale, sia di contratti a tempo determinato, è utile in relazione alle caratteristiche delle attività di cui alla presente Parte Terza della Disciplina Speciale.



Riguardo ai contratti a tempo parziale, considerata la specificità delle attività in oggetto, le Parti riconoscono che a tali contratti non sono automaticamente applicabili le disposizioni in materia di part time già presenti nei contratti integrativi aziendali. I lavoratori part time potranno effettuare lavoro supplementare rispetto a quello concordato, ai sensi della legge 19.12.1984, n. 863.

*Le Imprese si attiveranno affinché, entro tre anni dall'entrata in vigore del presente CCNL, almeno il 45% del totale degli addetti inquadrati nella Parte Terza - Disciplina Speciale sia a tempo indeterminato.*

Nota a verbale 4:

Nei call center costituiti nelle imprese per il solo contatto e assistenza alla clientela mediante attività che non richiedono un apporto di competenze assicurative (raccolta e comunicazione di informazioni sulle polizze e sui sinistri, esclusa quindi la trattazione in genere delle pratiche), le imprese stesse applicheranno la normativa di cui alla Disciplina Generale - Parte Prima e Seconda - e quella di cui agli articoli seguenti (da 164 a 174), **addetti equiparati agli addetti della sezione prima.**

***Raccomandazione Ania alle Imprese:***

**Nel caso di necessità di assunzione di personale a tempo indeterminato, disciplina speciale Parte Prima, l'Ania raccomanda alle Imprese di tener conto prioritariamente delle candidature di personale di cui alla Parte Terza - Disciplina Speciale.**



## *ART. 163 BIS*

*Il trattamento economico complessivo della figura del coordinatore di team di addetti non potrà essere inferiore al quarto livello retributivo di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima, Sezione Prima.*



## ART. 167

Al personale di cui alla presente Parte Terza viene corrisposto un "buono pasto" giornaliero di **euro 2,80 a partire dal 1 ottobre 2003** per ogni giornata effettiva di lavoro con prestazioni, **anche su turno**, con intervallo.

I buoni pasto non sono cumulabili, né cedibili, né commerciabili o convertibili in denaro, né sono erogati in caso di assenza per qualsiasi motivo (ferie, aspettative, trasferte o missioni, astensione per maternità, malattia, infortunio, festività, ecc.).



## **ART.173 bis**

**Nell'ipotesi di assenze del personale di cui alla presente parte terza per le quali vengono riconosciuti permessi retribuiti verrà computata anche la media provvigionale come calcolata nelle ipotesi di assenza per ferie o malattia.**



## **NORME TRANSITORIE**

### **ART. 180**

**Al personale in servizio a tempo indeterminato alla data di stipula del presente CCNL di cui alla Disciplina Speciale Parte Prima e Seconda verrà attribuita a partire dal data 1° ottobre 2003, una anzianità convenzionale valida ai soli fini dello scatto tabellare e, per i funzionari, anche dell'indennità di carica, nelle seguenti misure:**

- 6 mesi per il personale collocato in classe biennale**
- 9 mesi per il personale collocato in classe triennale**
- 12 mesi per il personale collocato in classe quadriennale**

**Al personale che, in pari data, sia collocato da almeno 27 mesi nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica sarà corrisposto con decorrenza 1° ottobre 2003 un assegno personale non assorbibile di importo pari a 9/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe dalla tabella e/o dell'indennità di carica alla medesima data.**

*Per il personale collocato nell'ultima classe di tabella e/o di indennità di carica da meno di 27 mesi al 1°ottobre 2003, l'assegno personale non assorbibile calcolato come al comma precedente sarà corrisposto a decorrere dal raggiungimento dei 27 mesi di permanenza nell'ultima classe.*

**Per il personale collocato alla data di stipula del presente CCNL nella penultima classe di tabella e/o di indennità di carica sarà attribuito all'atto dello scatto nell'ultima classe un assegno personale non assorbibile pari alla metà di 9/36 del valore di scatto tra la penultima e l'ultima classe dalla tabella e/o dell'indennità di carica alla data di stipula suddetta.**

*In concomitanza con gli adeguamenti retributivi per il secondo biennio contrattuale sarà attribuito, con decorrenza 1/1/2004, un ulteriore 0,2% di incremento, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31/12/2001, relativamente alla retribuzione tabellare e all'indennità di carica per i funzionari. Detto incremento troverà applicazione per il personale di cui alla disciplina speciale - parte prima e parte seconda.*

**Al personale di cui alla disciplina speciale parte terza - sezione seconda - in concomitanza con gli adeguamenti retributivi per il secondo biennio contrattuale sarà attribuito, con decorrenza 1/1/2004, un ulteriore 2,0% di incremento, calcolato sulla retribuzione in vigore al 31/12/2001, relativamente alla retribuzione tabellare.**



**Al personale di cui alla disciplina speciale parte terza – sezione prima – con decorrenza 1/1/2004 sarà attribuita la retribuzione del 1° livello di cui alla disciplina speciale parte prima. Detto inserimento avverrà conservando la classe tabellare e l'anzianità di scatto maturata. In caso di passaggio da classe triennale a quadriennale saranno considerati 4/3 dell'anzianità di scatto maturata.**

**Gli arretrati spettanti per effetto dell'applicazione dei nuovi importi di trattamento economico tabellare devono essere ridotti tenuto conto di quanto già erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale. Tali arretrati saranno corrisposti possibilmente entro il 30 settembre 2003.**

**I suddetti arretrati spettano soltanto al personale in servizio alla data di stipula del presente accordo.**

*Gli arretrati vanno tenuti in conto agli effetti della determinazione della quota di accantonamento del T.F.R. relativa all'anno 2003. Tali arretrati vanno altresì tenuti in conto agli effetti della determinazione del contributo (a carico delle imprese e a carico dei lavoratori) per il trattamento previdenziale di cui all'art. 83 per l'anno 2003.*

**Le somme da corrispondersi a titolo di arretrati non saranno considerate utili ad alcun altro effetto contrattuale e di legge (lavoro straordinario etc.).**



## **Premessa agli allegati del CCNL**

**Premesso che il CCNL disciplina organicamente gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte di regolamentazione degli aspetti normativi ed economici del personale del settore le Parti si incontreranno entro 60 giorni dall'approvazione della Legge delega di riforma del mercato del lavoro per verificarne l'impatto e la compatibilità con gli istituti contenuti negli allegati del CCNL (all.ti 12-13), anche relativamente al *part time*.**

**Le Parti si incontreranno a partire dal 1 ottobre 2003 per verificare la compatibilità delle disposizioni di cui alla D.lgs. 368/2001 con l'allegato n°11 del CCNL, relativamente alle materie che ha specificatamente demandato alla contrattazione collettiva.**



L'allegato n° 16 "**dichiarazione congiunta concernente il personale femminile**" è stato inserito nel corpo della presente ipotesi all'art. 47 bis sotto la rubrica "pari opportunità".



**ALLEGATO n. 17**

**ELIMINATO  
DICHIARAZIONE ANIA-SNFIA IN TEMA DI PERMESSI SINDACALI**

*Con riferimento agli accordi 26 giugno 1981 e 14 settembre 1982 sui permessi sindacali sottoscritti tra ANIA e FISAC/CGIL, FIBA/CISL, UILASS/UIL e FNA, l'ANIA e lo SNFIA confermano le rispettive precedenti posizioni.*

*Precisamente, l'ANIA ritiene che detti accordi non siano applicabili allo SNFIA mentre quest'ultimo sostiene il contrario.*

*Pur confermando le rispettive posizioni, l'ANIA e lo SNFIA concordano di lasciare in sospeso la questione, ma impegnandosi ad incontrarsi per ricercare idonee intese risolutive in proposito.*

ANIA

SNFIA



***ALLEGATO n. 18***

VERRÀ INSERITO IL TESTO UNICO IN MATERIA DI TUTELE  
SINDACALI DEL 30 GENNAIO 2002

**ACCORDO IN TEMA DI TUTELE SINDACALI**



## **ALLEGATO n. 21**

### **ELIMINATO**

#### *DICHIARAZIONE DELLE PARTI SUL MOBBING*

*In attesa di una disciplina legislativa specifica in materia di mobbing - attualmente in fase di discussione - le Parti riconoscono la rilevanza delle problematiche relative alle violenze morali ed alle persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa e l'opportunità di azioni volte all'informazione, alla prevenzione e alla tutela dei lavoratori rispetto a tale fenomeno.*



***ALLEGATO nuovo***

## **SISTEMA SANZIONATORIO L. 57/2001**

***Lettera delle OO.SS. all'Ania***

**Il 5 aprile 2001 è entrata in vigore la legge 57/2001 che innova, sostituisce ed integra i riferimenti normativi precedenti in materia (L.990/69; L.582/76; L.39/77; L. 137/2000).**

**Il quadro delineato dal legislatore ha apportato sostanziali cambiamenti anche nella gestione dei sinistri, introducendo, tra l'altro, un sistema sanzionatorio di rilevante portata economica.**

**L'organizzazione del mercato in tema di liquidazione sinistri non può costituire ostacolo per il puntuale rispetto dei tempi e delle procedure previste dalla nuova normativa.**

**Nel merito della prestazione lavorativa ci corre l'obbligo di sottolinearvi, sebbene non necessario, che le responsabilità disciplinari dei dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività non sono state modificate in conseguenza dell'entrata in vigore della citata legge, che ha come finalità precipua quella di diminuire la litigiosità, di favorire la rapidità nella liquidazione stragiudiziale e di contenere i costi dei sinistri.**

**La normativa in parola impone dunque alle Imprese la necessità di adottare tutti quei provvedimenti che consentano e favoriscano un'efficiente organizzazione, una costante attenzione ai flussi procedurali ed un'equa distribuzione dei carichi dei sinistri.**

**Nell'attesa di un vostro riscontro, pregandovi altresì di portare a conoscenza il contenuto della presente alle Imprese associate, vi porgiamo distinti.**

***Lettera dell'ANIA alle OO.SS.***

**In risposta alla vostra lettera in ordine ai profili sanzionatori ed alle conseguenze di cui alla L. 57/2001 nel condividere il quadro riassuntivo da voi delineato desideriamo innanzitutto precisarvi che le Imprese associate hanno adottato le necessarie iniziative per adeguarsi a quanto previsto dalla richiamata normativa.**



**Per quanto riguarda le responsabilità disciplinari dei dipendenti collegate agli obblighi di diligenza nell'espletamento delle proprie attività vi confermiamo che esse non sono state modificate dalla summenzionata normativa.**

**Di ciò verrà data ulteriore diffusione presso le Imprese associate.**